مؤشرات سوق العمل

العدد السادس عشر ـ أبريل/نيسان 2003 ـ السنة الثانية

أهداف جسر التنمية

تهدف سلسلة جسر التنمية إلى التعريف بقضايا التنمية وأدوات تحليل جوانبها المختلفة إلى جمهور واسع من القرّاء بغرض توسيع دائرة معرفتهم وتوفير جسر بين نظريات التنمية وأدواتها المعقدة من ناحية ، ومغزاها ومدلولها العملي بالنسبة لصانعي القرار والمهتمين بهذه القضايا، من ناحية أخرى. وفي هذا الإطار تشكل سلسلة جسر التنمية إسهاماً من المعهد العربي للتخطيط بالكويت في توفير مراجع مبسطة وإثراء لمكتبة القراء المهتمين بأمور التنمية في العالم العربي.

المحتويات:

مؤشرات سوق العمل

إعداد: أ. حسن الحاج

مقدمة:
تعـتمد المؤشـرات والبيانات الإحصائية والدراسات الإمبريقية بصورة عامة على الأدبيات الـنظرية في كل مجال بعينه. وهناك كم واسع من هذه النظريات عن أسواق العمل "تحاول تفسير سلوك الأفراد تجاه قضايا عرض وطلب العمالة وتفسير ظواهر البطالة وتجزؤ أسواق العمل وديناميكية الأجور...الخ".

يتسم التحليل الكلاسيكي مثلا بمجموعة من العلاقات المستخلصة منطقياً من الفرض الأساسي وهـو أن الإنسـان كائن عاقل رشيد ومن ثم فهو لا بد وأن يهدف من تصرفه إلى الوصول بمنفعـته إلـى أقصـى مستوى ممكن والتقليل من التكلفة التي يتحملها إلى أدنى حد ممكن. ويهدف هذا التحليل إلى شرح الكيفية التي يعمل بها النظام الرأسمالي القائم على مبدأ الملكية الفـردية وذلك انطلاقاً من فرضيتين الأولى هي المنافسة الكاملة في أسواق السلع والخدمات وأسـواق العمل، ولتوفر شروط المنافسة الكاملة لا بد من ضمان تغير الأسعار والأجور أي مرونـتها فـي هـذه الأسواق. أما الفرضية الثانية فهي أن الوضع الطبيعي لأي اقتصاد هو التشغيل الكامل لكافة موارده الاقتصادية بما في ذلك العمل. وهذا يعني أن ليس هناك مبررا لـتدخل الدولـة في النشاط الاقتصادي لأن النظام الحر يحتوي من العوامل الذاتية ما يضمن تحقق أفضل الأوضاع في كل الظروف. وبالتالي تعتبر النتيجة النهائية للكلاسيك أن مستوى التشغيل يتحدد بقوتي الطلب والعرض (زكي 1997).

أما كينز فقد ارتبط هجومه علي النظرية الكلاسيكية في التشغيل ارتباطاً وثيقاً بهجومه على قـانون ساي الذي ينص على أن العرض يخلق الطلب المساوي له. وقدم نظريته البديلة في التشـغيل التي يرى فيها أن مستوى العمالة لا يتحدد في الإطار المحدود لسوق العمل وإنما يتحدد مستوى التشغيل كنتيجة تترتب على مستوى الطلب الفعال في سوق السلع. وانتهى إلى أن مستوى التشغيل – الذي يتحدد نتيجة لتفاعل قوى خارجة عن سوق العمل – لن يكون هو مسـتوى التشـغيل الكامل إلا صدفة باعتباره حالة واحدة محتملة من بين عدد لا نهائي من الحالات الأخرى لمستويات التشغيل التي قد تكون أقل أو أكبر من مستوى التشغيل الكامل.

يحـتاج المخطط ـون إضـافة إلـى اقتصـاد العمل إلى قدر من المعرفة عن أسواق العمل ومؤشراتها وبيئتها والتحديات المستقبلية والآنية التي تواجهها وذلك لأهمية دورها في تخطيط القـوى العاملـة التي تتناول مكوناته عناصر عرض العمل والطلب عليه وتهدف إلى تحقيق التوازن في سوق العمل.

يتطلـب تخطـيط قوى العاملة وتحقيق التوازن في سوق العمـل، قـدرا من المعرفة عن أسواق العمل ومؤشراتها وبيئتها والتحديات المستقبلية والآنية التي تواجهها.

أولاً ـ سوق العمل:

هـي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل. وتمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل. وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

وكمـا ذكر الاقتصادي كينز بأن الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج السـلع والخدمات التي يتم بيعها. كما يتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحـدد وتنظم آلية عملها، إضافة إلى الحكومة، فهناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشترين والبائعيـن لخدمـات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات، وتحمي أطراف علاقة العمل.

ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. وإن تخصيص الأفـراد للوظـائف لـيس حاجة فردية فقط بل ومجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم. وقد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو عالمية حسب الاختصاص والندرة..الخ. وبعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محـددة وتقانات مرتفعة كما في القطاعات الحديثة والمنظمة، بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية كما في القطاعات غير المنظمة.

يـتحدد نتيجة لنشاط السوق عدد من العناصر كالتشغيل والبطالة والأجور والهجرة والتعليم. ونظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة بينها فإن قرارات كل طرف في سـوق العمـل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين (مثل الرواتب، مزايا العمل، التعليم، المهارات...الخ). ونذكر من أطراف السوق ومحركيها:

- العمال والراغبين في الحصول على عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم.
- ذوي الحاجـة إلـى خدمـات العمـل لإنـتاج مـا يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم.
- التنظـيمات العمالـية التـي تعمل على تحديد الأجور وإيجاد فرص العمل وتحسين شروطه لأعضائها.
- التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل.
- الجهـات الحكومـية باعتبارها رب عمل وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلـب وبما تسنه من تشريعات وما تجريه من دراسات أو ما تتخذه من سياسات اقتصادية، اجتماعية أو مالية...الخ، لتنظيم سوق العمل وحركته. (وديع 2002).

ثانياً ـ مؤشرات العرض:

تنبع أهمية بيانات السكان والقوى العاملة من استخدامها في رسم السياسات وتخطيط الموارد البشرية وتنفيذ عمليات التنمية، مما جعل الحاجة إلى توفير بيانات دقيقة وتفصيلية عن السكان وقـوة العمـل هامة. كما أن هذه البيانات توفر المؤشرات الضرورية لخطط التنمية القصيرة والمتوسـطة والطويلـة الأجـل، وبالتالي توجيه السياسة العامة للدولة والسياسات القطاعية كالتعلـيم والاسـتخدام، والتعرف كذلك إلى الاتجاهات السكانية السائدة واللاحقة. إضافة إلى دراسـة وتحلـيل العلاقـات المتـبادلة بين المتغيرات السكانية وبين المتغيرات الاقتصادية والاجتماعـية". (المـرجع السابق). ويمكن الحصول على بيانات السكان والقوى العاملة من تعـدادات السـكان، والإحصـاءات الحيوية، ومسوح العينات وكذلك من السجلات الإدارية (السكان، مكاتب العمل...).

1 . هيكل القوى العاملة:

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع. والقوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان (انظر شكل 1). وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلاً بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بانتاج السـلع أو الخدمـات أو الذين يقدرون على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه. وتنقسم قوة العمل تبعاً لذلك إلى قسمين:

- **المشـتغلون:** هم الأفراد الذين يباشرون عملاً مثمراً لصالح أصحاب العمل، والأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، والمستخدمين بأجر، وأولئك الذين يعملون بدون أجر.
- **المتعطلون**: ينقسمون إلى قسمين؛ متعطل سبق له العمل ومتعطل لم يسبق له العمل.

ويـتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. ويمكـن حسـاب نوعيـن من المعدلات هما؛ معدل النشاط الاقتصادي الخام ومعدل النشاط بالنسـبة للعمـر والـنوع. ويعـرف معدل النشاط الاقتصادي الخام بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشيطين اقتصاديا إلى جملة السكان في جميع الأعمار. المعادلة التالية تعطي فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع.

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

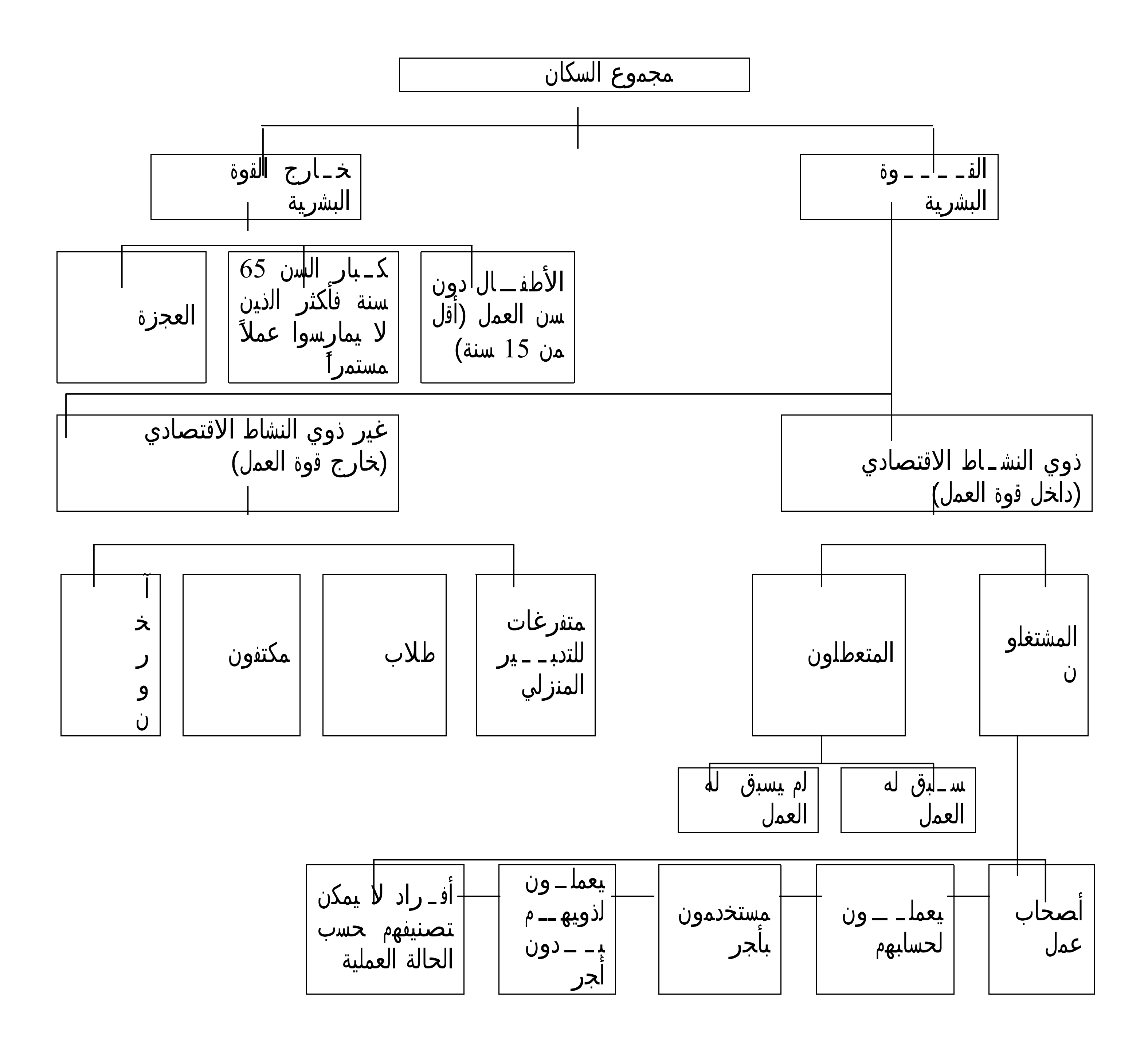
يتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي

تقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37%. وهذا يعني أن من كل 100 فرد يعتمد 63 فردا على عمل الـ 37 فردا الباقين. وبعبارة أخرى تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الإعالة الاقتصادية. حيث كل فرد من القوة العاملة العربية يتحمل فـي المتوسـط إعالـة ما يقرب من 2 أفراد إضافة لنفسه. ويرجع انخفاض معدل النشاط الاقتصـادي الخـام في الوطن العربي إلى عدة عوامل من أهمها المشاركة المحدودة للمرأة العربـية في النشاط الاقتصادي. إذ أن نسبة النساء النشطات اقتصاديا تقدر بحوالي 6.4 %

فقـط. إلا أنـه من الواجب التحوط عند استخدام نسبة مساهمة المرأة نظراً لاختلاف طرق تصنيف نشاط المرأة باختلاف البلدان.

عمومـاً فـإن معـدل النشاط الاقتصادي الخام لا يعتبر مقياساً دقيقاً لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصـادي. وكذلـك لا يصلح للمقارنات الدولية لأنه لا يأخذ في الاعتبار اختلاف التركيب العمري للسكان بين بلد وآخر.

شكل رقم (1)
هيكل السكان



مـن المفـيد استخدام معدل النشاط الاقتصادي المنقح ويسمى أيضاً معدل النشاط الاقتصادي للقـوة البشرية وذلك بنسبة قوة العمل إلى القوة البشرية. ويقصد بالقوة البشرية السكان الذين يمكنهم المساهمة في النشاط الاقتصادي وتضم عادة السكان في الفئة العمرية 15-64 سنة. ويبلغ المعدل في الوطن العربي حوالي 39 % ويتراوح بين 75 % في دولة الإمارات و 29 % في اليمن. ويعتبر هذا المعدل منخفضاً قياساً بمستوياته العالمية ويرجع ذلك إلى أن 10 % فقـط من الإناث في سن العمل يساهمن في النشاط الاقتصادي في حين ترتفع هذه النسبة بين الذكور إلى ما يقرب من 69 %. وعموماً فإن ارتفاع المعدل يشير إلى زيادة نسبية في حجم قوة العمل وانخفاض المعدل يشير إلى خسارة نسبية.

النشاط الاقتصادي غير موزع عشوائياً بين السكان الذكور أو الإناث في سن العمل وتختلف نسبة الأفراد ذوي النشاط الاقتصادي في فئات السكان المختلفة حيث تتراوح بين 100 % في بعض الفئات والصفر في فئات أخرى. وتقاس هذه الاختلافات بواسطة معدل النشاط الخاص. ويحسب وفقاً للمعادلة التالية:

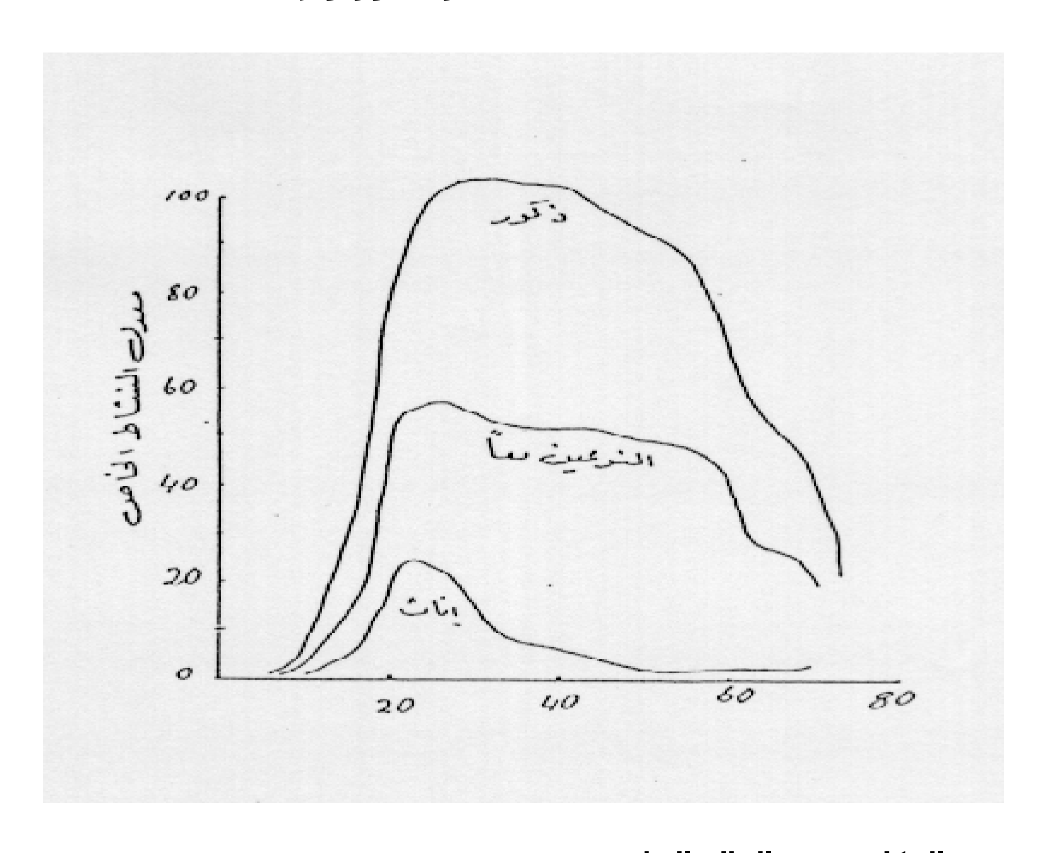
$$\text{المعدل} = \frac{\text{عدد الأشخاص النشيطين اقتصادياً في الفئة العمرية (س)} \times 100}{\text{إجمالي السكان في الفئة العمرية (س)}}$$

كما يمكن حساب هذا المعدل طبقاً للخصائص المختلفة للسكان مثل الحالة الزواجية والمستوى التعليمي والإقامة....الخ.

ويحتسب المعدل الخاص بالعمر للذكور والإناث كل على حدة. ويمثل الشكل (2) النمط العام لمنحنى معدلات النشاط الخاصة بالعمر في معظم دول العالم. بالنسبة للذكور نجد أن حوالي 100 % مـن الذكور في سنوات العمر الوسطى للبالغين ينتمون إلى قوة العمل مع نسب أقل فـي سـنوات العمر الأقل والأعلى من هذه السنوات. قبل سن الخامسة والعشرين فإن معدل العمـر يـتزايد نتـيجة لـترك الطلبة لمدارسهم وحصولهم على وظائف وعند سن الخامسة والعشـرين يصبح الكل تقريباً نشيطين اقتصادياً. ويظلون كذلك حتى سن الخامسة والأربعين حيـث تبدأ معدلات المساهمة بالانخفاض تدريجياً نتيجة الإحالة إلى المعاش تطوعاً أو كرهاً. والاختلافات بين الدول في هذا النمط تظهر في الأعمار ما قبل 25 سنة وما بعد 45 سنة.

أمـا بالنسـبة للإنـاث فـإن منحنيات معدلات المساهمة الخاصة بالعمر تأخذ أشكالاً متباينة ويصـعب تفسـيرها بالبسـاطة التـي تمت عليها في حالة الذكور. ففي بعض البلدان ترتفع المعـدلات إلى حدها الأقصى في الفئة العمرية من 20 إلى 24 سنة وتتناقص بعد ذلك، وقد يدخل بعض النساء إلى سوق العمل لأول مرة في سن 30 إلى 40 أو حتى بعد ذلك. وهناك أيضاً حالات دخول وخروج لأكثر من مرة.

شكل رقم (2)
معدلات النشاط الخاصة بالعمر للذكور والإناث



2 . توزيع السكان حسب الحالة التعليمية:
يعتبر التعليم من أهم أدوات تنمية الطاقات البشرية. ومن أهداف برامج التنمية الشاملة تطوير التعلـيم فـي مختلف مراحله وإتاحة فرص التعليم المتكافئة للجميع وفي جميع مناطق البلاد وتوسيع برامج محو الأمية. وتشكل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هاما من القاعدة الإحصائية اللازمة لتخطيط التعليم وعن طريقها يمكن:

- الوقـوف على مستوى التعليم ومدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق ومدى تطور مشكلة الأمية.
- التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي، مما يفيد في التخطيط للاستخدام الكامل والفعال للخبرات التعليمية في المواقع المختلفة للدولة ولتخطيط برامج التنمية التربوية لمجابهة الطلبات المستقبلية على المشتغلين المتعلمين والمتدربين.
- لحسـاب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين ونسـب الالتحاق بالمدارس ونسب الاستيعاب ونسب التسرب وكثافة الفصل وعدد ما تحتاجه الدولة من فصول إضافية ومدرسين...الخ.
- تحديـد الأمـوال الـلازم اسـتثمارها في قطاع التعليم وربط الاستثمارات الجارية بالأهداف المستقبلية لرفع مستوى تعليم السكان البالغين وفي بناء المدارس في مختلف المناطق.

يـتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عـند معـدلات أجر محددة بما يحقق احتياجات الأفراد والمجتمع.

بالإضـافة إلى ذلك فإن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير مـن الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الأخرى كالسن والحالـة الزواجية والمهن والنشاط الاقتصادي ...الخ. فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مسـتوى الخصـوبة ومدى انتشار برامج تنظيم الأسرة وحركة الهجرة من منطقة لأخرى. ودراسـة المسـتوى التعليمي مع الحالة المهنية أو النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلاد. ويمكن أيضاً دراسة العلاقة بين مستويات التعليم وبعض الظواهر الاجتماعية مثل الطلاق وتعدد الزوجات وسن الزواج.

بالرجوع إلى بيانات إجمالي السكان يمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل:

* نسبة الأمية = $\frac{\text{عدد الأميين}}{\text{عدد السكان}} \times 100$

* نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة = $\frac{\text{عدد الملمين بالقراءة والكتابة}}{\text{عدد السكان}} \times 100$

* نسبة المسجلين (خام)= $\frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو إحداها)}}{\text{عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية}} \times 100$

ثالثاً ـ مؤشرات الطلب:

يتأثر جانب الطلب على العمل دائماً بظروف الاقتصاد والمجتمع السائدة وبالمحيط الخارجي للبلاد. كما يتأثر بأطراف السوق ومحركيها الذين ورد ذكرهم سابقا.

يشكل توفر بيانات دقيقة عن السكان والقوى العاملة عاملا أساسـيا فـي رسـم السياسات وتخطيط الموارد البشرية وتنفيذ عمليات التنمية.

1 . التشغيل:

"يشـكل تحلـيل الطلب التجميعي على العمل ومحدداته أحد الجوانب المهمة في سوق العمل حيـث يـتم تقديـر المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام وأساليب الإنتاج ومستوى الإنتاجـية. ويرتـبط الطلـب على العمل، على المستوى التجميعي، بمعدل النمو الاقتصادي واتجاهاتـه. ويأخذ التحليل عادة من دالة الإنتاج إطاراً نظرياً وللتبسيط تغفل المعالجة عامل رأس المال والتغيرات فيه، في الأمد القصير، ويقتصر على مدخلات العمل وتؤخذ كدالة في الناتج المحلي الإجمالي، ويتم بذلك قياس ما يعرف بمرونة الاستخدام بالنسبة للتغير في الناتج وهي تعبر عن التغير النسبي في الاحتياجات من العمالة الناجم عن تغير نسبي معين تحقق أو مستهدف تحقيقه في قيمة الناتج. (أديسون 1979).

يـنطلق التحليل هنا بإسناد الإنتاج من السلع والخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع، وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد وعلى كفاءة استخدامها الأمثل وعلى الفن الإنتاجي السائد ويمكن التعبير عنها كالتالي:

$$Q = F(N', R, k, T) \qquad (1)$$

حيث:

Q الطاقة الإنتاجية
N' حجم القوة العاملة
k رأس المال
T المستوى الفني للإنتاج
R الطبيعة

وبإضافة معادلة خاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل P

P = f (R, k, T)

يمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعادلة الآتية:

$$Q = N'P \qquad (2)$$

أي أن الطاقة الإنتاجية Q لاقتصاد ما تساوي قيمة الإنتاجية المتوسطة للعمل P مضروبة في حجم القوى العاملة N'.

بقى بعد ذلك مقارنة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد بالمستوى الفعلي للإنتاج وهنا يلاحظ أنه بينما تـتوقف حجم الطاقة الإنتاجية للاقتصاد على ما يتوفر لديه من عناصر الإنتاج (كماً ونوعاً، فـي معادلة 1) فإن المستوى الفعلي لناتجه القومي يتوقف على مدى استخدامه لتلك الموارد. وهذه العلاقة الأخيرة هي ما يطلق عليه دالة الإنتاج (معادلة 3) والتي يمكن التعبير عنها على النحو التالي:

$$= F (N, R, K, T) \qquad (3)$$

ويلاحـظ الفـرق فـي المعادلة الأخيرة التي تتشابه إلى حد كبير مع معادلة الطاقة الإنتاجية (معادلـة 1)، إنـه في حين أن العنصر البشري في معادلة الطاقة الإنتاجية هو حجم القوى العاملـة كلها N'، فهو في دالة الإنتاج يتمثل بالمستوى الفعلي للتشغيل N وتتساوى N مع N' عند التشغيل الكامل (أديسون 1979).

2 . الهيكل المهني لقوة العمل والإطار المؤسسي:

هنا يمكن تقسيم المشتغلين حسب المهن والصناعات والقطاعات وفقاً لمجموعات المهن التالية:

- العاملون في المهن العلمية والفنية.
- المديرون والإداريون.
- القائمون بالأعمال الكتابية.
- العاملون بالخدمات.
- المزارعون والصيادون.
- عمال الإنتاج وعمال تشغيل وسائل النقل.

- الأفراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهن.

ويتم استخدام العمالة حسب الإطار المؤسسي للإنتاج والذي يمكن تقسيمه بصورة أساسية إلى قطاعات وهي القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع غير المنظم. ونتيجة لتوسع دور الدولة فـي التنمـية الاقتصـادية من خلال تخطيط التنمية وتنفيذ مشاريعها، فقد توسعت الدولة في اسـتخدام المـوارد البشـرية فأصبحت رب العمل الرئيسي في البلاد خصوصاً في القطاع النظامـي الحديـث مـن الاقتصـاد. وقد حرصت الدولة على أن توظف خريجي المنظومة التعليمـية بشـكل اعتـبرته التزاماً لا يرتبط بالحاجات الحقيقية لجهاز الدولة أو مؤسساتها الإنتاجية والخدمية، وقد أدت هذه الوضعية إلى بطالة مبطنة وهدر في استعمال الموارد.

أما بالنسبة للمنشآت الصغيرة والقطاع غير المنظم في التشغيل، فعلى الرغم من قلة البيانات القابلة للمقارنة عن هذه المنشآت فإن دورها هام في النشاط الاقتصادي وفي العمالة في البلدان المتقدمة والنامية على السواء. إن البيانات الإحصائية عن العمالة في القطاع غير المنظم وإلى حـد ما في المنشآت الصغيرة في الوطن العربي قليلة ومبعثرة وتشكو من عدم الانتظام في الصدور ومن ضعف في النوعية (الوثوقية).

رابعاً ـ التوازن في سوق العمل:

يـؤدي الـتفاعل بين جانبي طلب وعرض العمل، في إطار من المنافسة الكاملة، إلى تحقيق الـتوازن بيـنهما بمـا يسفر عنه تحديد المستوى التوازني للأجر الحقيقي والكمية التوازنية المشغلة من العمل وذلك حسب ما يراه الكلاسيك. فإذا ظهرت بطالة لأي سبب ما فإنها تؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية في سوق حرة وما يستتبعه ذلك من زيادة الطلب على التشغيل والإنتاج إلى أن يصل الاقتصاد مرة أخرى إلى التشغيل الكامل.

أمـا كينز فإنه يرى أن التوازن في سوق السلع هو الذي يحدد مستوى التشغيل. وإن الصدفة وحدهـا هـي التـي يمكن أن تجعل نقطة التوازن في سوق السلع متفقة مع وضع التشغيل الكامل، وهذه الصدفة لا تتعدى أن تكون احتمالاً واحداً بين عدد لا نهائي من الاحتمالات التي يمكـن أن يستقر عندها التوازن في سوق السلع. لذلك فإن الانحراف عن التشغيل الكامل هو الوضـع المعـتاد، أي لا بـد مـن وجـود بطالة في سوق العمل. مما أدى إلى اعتراف الاقتصـاديون المحدثون بوجود ما يسمى بمعدل البطالة الطبيعي في الاقتصاد (سراج الدين 1986).

تعاني الدول العربية من ارتفاع نسبة الإعالة، إذ يعيل كل فرد عامل بالمتوسط فردين إضافة لنفسه.

وعـندما تظهر موارد معطلة فإنه يترتب على ذلك انخفاض في الأجور وذلك نسبة لمرونتها مما يزيد الطلب على العمل وهي خطوات تؤدي إلى التشغيل الكامل. والذي يعنيه الكلاسيك بتغـير الأجـور هو مستوياتها النسبية وليس المطلقة. وطالما وجدت بطالة يستمر انخفاض الأجـور الحقيقـية وما يستتبعه ذلك من ارتفاع في مستويات التشغيل والإنتاج إلى أن يصل الاقتصـاد إلـى حالة التشغيل الكامل، حيث يتحقق المستوى الأقصى للإنتاج وحيث تستقر مستويات كل من الأجور والأسعار النقدية. وهكذا يشرح الكلاسيك وجهة نظرهم بأن كلاً من حجـم التشغيل ومستوى الناتج القومي يتوقف توقفاً مباشراً على العلاقة النسبية بين الأسعار

والأجـور. ومن المظاهر التي تعكس تشوهات في سوق العمل حالياً انخفاض الأجور نتيجة لارتفـاع مسـتوى الأسعار وانتشار الفقر نتيجة للبطالة ونقص الاستثمارات، وسوء توزيع الدخـل وضعف القوة التفاوضية التي تتمتع بها التنظيمات النقابية للعمال في تحديد أجورهم الحقيقية.

ممـا تقـدم يتضـح بـأن تـوازن سوق العمل يحتوي على قدر من المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات سنستعرض منها البطالة والأجور والإنتاجية.

1 . البطالـــــة:

هـناك تعاريف كثيرة للبطالة حسب المدارس الفكرية والنظرية المختلفة. أما التعريف الشائع والـذي تعمل به منظمة العمل الدولية فهو "أفراد قوة العمل الراغبين في العمل وفق الأجور السائدة والباحثين عنه والذين لا يجدونه".

ويقـدم النيوكلاسيك مفهوماً للبطالة هو الفرق بين عرض العمل والطلب عليه. حيث يعتمد عـرض العمل على الأجر الحقيقي والكسب من غير العمل والشغل خارج السوق واستعمال وقـت الفـراغ. "وبذلك يتغير مستوى البطالة بتغير هذه المتغيرات أو بانتقال منحنى الطلب نتيجة لتغير في تقانة عمل المنشأة الاقتصادية. كما يعتمد الطلب على الأجر الحقيقي أيضاً. وتشـكل الـبطالة أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية وهي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد والأسرة والمجتمع عموماً. فهي إهدار لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها وإنقاص أو إلغاء الدخـل اللازم لإدامة الحياة وخصوصاً مع عدم وجود تعويضات بطالة والوقوع في الفقر أو تعميقه، كما تنقص البطالة حصيلة ضرائب الدخل". (وديع 2002).

وبمـا أن الكيـنزية كانت ترى أن الطلب على العمالة مشتق من الطلب الكلي الفعال فكانت تـنادي لتحقـيق التوازن في سوق العمل بمعالجة النقص أو القصور في الطلب الكلي الفعال الأمر الذي ينعكس في استهداف زيادة فرص العمل. ولذلك نادت بالسياسات التوسعية لإدارة الطلـب ومعالجـة انتشـار البطالة. فتحفيز الطلب الفعال يحفز المنتجين على زيادة الإنتاج وبالتالـي زيـادة التشغيل على الرغم من احتمال تسبب هذه السياسات في ارتفاع الأسعار. واعـترض كينز على فكرة اتجاه الأجور نحو الانخفاض عند وجود بطالة وذلك بسبب نقص مرونة الأجور. وقد فشلت نظريته في تفسير ظهور حالة التضخم الركودي.

يـتأثر الطلـب على العمل بظروف الاقتصاد والمجتمع وبالمحـيط الخارجـي للـبلد، وكذلـك بأطراف السوق ومحركيها.

أمـا المدرسة الكلاسيكية فترى أن عدم الحراك المهني لقوة العمل وكذلك المعلومات الخاطئة أو تدخل الحكومات والنقابات هي عناصر تتسبب في بطالة العمال ووجود وظائف شاغرة في آن واحـد، وأن كان هناك توازن إجمالي بين عرض العمل والطلب وعليه في السوق. لذلك علـى الدولـة أن لا تتدخل في سوق العمل نظراً لقدرة النظام وقوى السوق فيه على تحقيق الـتوازن مع وجود معدل طبيعي للبطالة لا بد منه. وحجم هذا المعدل يتناسب مع عدم كمال التنافسية في السوق.

هناك عدد كبير من أنواع البطالة تختلف أشكالها حسب الأهمية وسياسات معالجتها، وأهمها:

- **الـبطالة الاحتكاكية:** هذا النمط من البطالة ينجم عن حركة العمال وانتقالهم من عمل لآخر وكذلك عن الداخلين الجدد إلى سوق العمل. وينصح لتقليصها بتوفير مزيد من المعلومات عن سوق العمل المحدثة وحركية العمالة.

- **البطالة البنيوية:** سببها هي أن العمالة المتاحة لا تتمتع بالمهارات المطلوبة في سوق العمـل، أو التغيرات الهيكلية في تقانات الإنتاج والطلب عليه. وهي تعتبر أشد تأثيراً علـى الاقتصـاد وتتطلب معالجات من قبل الدولة وعادة ما يتم علاجها عن طريق التدريب والتأهيل.

- **البطالة الموسمية:** ترجع أسبابها إلى أن بعض الأعمال لا يمكن تأديتها إلا في فصل معيـن مـن السنة أو موسم معين. ويظل العمال متعطلون في بقية أيام السنة. ويتم علاجها بإيجاد أعمال تتكامل مع الأعمال الموسمية.

- **الـبطالة الدوريـة:** تظهر بسب الدورات أو التقلبات الاقتصادية من كساد وازدهار. وعادة ما تقل أو تختفي في فترات الرواج والانتعاش ولذلك فهي معبر جيد عن الحالة الاقتصادية للبلد.

- **الـبطالة المقـنعة:** تنشأ عندما تكون الإنتاجية الحدية للعمل صفراً أو سالباً. ويسود الاعـتقاد بأن هذا النوع من البطالة منتشر في الدوائر الحكومية بسبب التزام الدولة بتعيين الخريجين.

- **بطالة المتعلمين**: تعني عدم تشغيل رأس المال البشري المتكون لدى أفراد المجتمع أو قوة العمل.

2 . الأجـــــور:

أ . معدل الأجر: هو تكلفة سلعة العمل لوحدة الزمن (ساعة، أسبوع، ...الخ). وإذا كان معدل الأجر للعامل وفق مفهوم رصيد الأجور هو حاصل قسمة مخصص الأجور (إجمالي الأجور) على عدد العمال، فإن ثمة حدا أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف الذي يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة، وحدا أقصى يتوقف على ما يخصصه صاحب رأس المال كمخصص أجور والمقدار الذي يستهلكه هو ذاته، والحد الأقصى هو دالة إيضاح عرض العمل.

ب . الأجـر الإسمي: هو ما يتقاضاه العامل لوحدة العمل المبذولة بالعملة المعينة وبالأسعار الجارية. لذلك فإن أي تغير في الأجور النقدية الاسمية قد ينخفض جزئياً أو كلياً نتيجة للتغير في المستوى العام للأسعار.

ج . الأجر الحقيقي: هو الأجر الإسمي مقسوماً على أحد مقاييس الأسعار ويحسب كالتالي:

$$w = \frac{W}{P}$$

حيث:

w الأجر الحقيقي

W الأجر الاسمي

P المستوى العام للأسعار

ويستخدم الأجر الحقيقي في حالة مقارنة القوة الشرائية لكسب العامل على امتداد فترة زمنية عندما يتغير مستوى الأجور وأسعار المنتجات.

د . هـياكل الأجـر: من بين مؤشرات الأجر الهامة هناك هياكل الأجر السائدة وفق بياناتها مفصـلة حسـب الصناعة (القطاع)، المهن، الجنس، فئات العمر، التوزيع الجغرافي المهارة ورأس المال البشري، القطاعات المؤسسية (عام، خاص، نظامي/ غير نظامي).

ه . مـرونة الطلب من خلال الأجر: تعني مرونات الطلب على المدخلات بالقياس إلى أسعار المدخـلات الأخرى. فمثلاً أن مرونة الطلب للدخل j بالقياس إلى أسعار المدخل K هي نسبة التغـير في الطلب على الدخل المحفز بواسطة تغير 1% في سعر المدخل K. فإذا كان كلا المدخلين هما زمر من العمل، فإن مرونات الطلب من خلال الأجر تغطى بالمعادلات:

$$\eta_{jk} = \frac{\%\Delta E_j}{\%\Delta W_k}$$

$$\eta_{kj} = \frac{\%E_k}{\%W_j}$$

وإذا كانـت المـرونات المتقاطعة موجبة، أي إن زيادة سعر أحدها يعني زيادة الطلب على الثانية، فيقال أنهما متعارضتان إجمالاً. أما عندما تكون المرونات المتقاطعة سالبة فيقال أنهما متكاملتان إجمالاً (وديع 2002).

و . مرونة الإحلال: هي النسبة المئوية للمتغير في تناسب رأس المال/ العمل، الناجمة عن 1 % تغيير في النسبة بين الأجور W وتكلفة رأس المال C

$$ES = \frac{\%\Delta(K/C)}{\%\Delta(W/C)}$$

ز . حصة العمل في التكلفة الإجمالية:

$$\frac{WL}{WL + CK}$$

حيث:

W الأجر في صناعة ما

C تكلفة رأس المال في الصناعة ذاتها

K رأس المال

L العمل

3 . الإنتاجيـة:

تعرف إنتاجية العمل على أنها الناتج عن ساعة العمل العامل وصورة الكسر تتكون من إحدى صـيغ الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة، وعادة ما يؤخذ على مستوى الصناعة، بينما مخـرج الكسـر هـو مدخل العمل مأخوذاً من بيانات الصناعة المعنية للتشغيل والساعات.

وبسبب تعقد عملية الإنتاج فإن هذه القياسات العريضة للإنتاجية ليست بالضرورة مؤشر عن فعالـية العمـل. وهـناك بحوث أخرى في قياس الإنتاجية تدخل إسهام استثمارات المصانع والأدوات (التجهيزات)، نوعية قوة العمل وتقيس الساعات الفعلية في الشغل.

وتتأثر الإنتاجية بمجموعات من العوامل يمكن تلخيص أهمها بما يلي:

- مجموعة العوامل التكنولوجية (تطوير أدوات الإنتاج وصيانتها، تنظيم العمل، البحث العلمي والتقاني، وتائر انتشار التقانة وتطبيقها، الاستثمارات المادية)

- مجموعـة العوامـل البشـرية (القيم تجاه العمل والحوافز المادية والمعنوية، التعليم والتدريب، الصحة والتغذية، شروط العمل الإنسانية الأمن الصناعي، التنظيم النقابي والمهنـي، فرص القيادة، الإدارة وتنظيم استخدام وقت العمل، إدارة أدوات الإنتاج، مراقبة الجودة، فرق العمل...).

- مجموعـة العوامـل الطبيعـية والمادية والمجتمعية (مواد الإنتاج وأنواع المنتجات، الخدمـات الاجتماعية الملحقة بالعمل، الظروف الطبيعية والمناخية، البنى المؤسسية، المشـروع الحضاري التنموي للأمة وللمنشأة، الفقر ونمط توزيع الدخول...)" (وديع 2002).

يسـتند تـوازن سـوق العمـل إلـى عدد من المفاهيم والمصـطلحات والمؤشـرات، أهمهـا البطالة والأجور والإنتاجية.

خامساً ـ حركية اليد العاملة والثورة التقانية:

تتـناول كثـير من الدراسات في أدبيات القوى العاملة مشكلة تنقل اليد العاملة ضمن القطر الواحـد وبيـن الأقطار العربية المختلفة. وإذا كان من الصعب ملاحقة تطور هجرة العمالة داخـل القطـر الواحد (جغرافياً وقطاعياً) لعدم توفر البيانات، فإن هجرة العمالة بين الأقطار المخـتلفة وإن كانت تعتبر دليلاً على قدر من التكامل الاقتصادي بين البلدان في مجال العمل فإنهـا تطـرح العديـد من القضايا الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأقطار المصدرة والأقطار المستوردة على السواء.

فمـثلاً وجود عمالة وافدة غير عربية في أقطار الخليج ومخاطر هذا الوجود يدعو لمزيد من التفكـير فـي تبنـي سياسـات تجـاه مثل هذه العمالة تأخذ بعين الاعتبار الجوانب القومية والاجتماعـية إضافة إلى الجوانب الاقتصادية. أما عن العمالة العربية المهاجرة إلى الأقطار الأجنبـية، فإنها تمثل نوعين أحدهما العمالة الماهرة وجملة الكفاءات العلمية وهو تيار يعرف بهجـرة الأدمغة، أما النوع الآخر فهو هجرة اليد العاملة نصف الماهرة أو قليلة المهارة إلى بلدان أوروبا. وتخلق هذه الهجرة إشكالات على المستويات السياسية والاقتصادية والأمنية.

ولكن بعد الثورة التقانية حدثت تغيرات في سوق العمل حيث تزايد انتقال العمل إلى الناس ولـيس العكـس فقد حلت الحاجة إلى هجرة البشر الفيزيائية، مقابل العمل في أماكن إقامتهم ذاتها لصالح شركات متعدية الحدود. كما زادت فرص العمل في المنزل مما غير في عرض

العمـل ووفـر مرونة أكبر في سوق العمل لا بد لمخطط القوى العاملة بالمفهوم الجديد أن يأخذها في الحسبان. فقد شهدت العقود الأخيرة تطورات سريعة ومتسارعة في التقدم العلمي والتقانـي غيرت من مفاهيم العلم والعالم ومختبر التجارب والميزة النسبية للشعوب، وقد كان لاجـتماع الحاسبات والاتصالات، على الخصوص، مغزى بعيد الأثر على سوق العمل، كما كـان من نتائج التقدم التقاني والعلمي المشار إليه فيما يتعلق بأسواق العمل تأثيرات متنوعة أهمهـا بـروز مهن جديدة واختفاء أخرى، تغير طريقة أداء المهن حتى التقليدية منها وذلك باسـتخدام الحاسـبات في ممارسة المهن أو إدارة المشاريع وإلغاء مفهوم المسافات وقيده، وكذلك تغير مفهوم مكان العمل وبروز العمل في المنزل وتغير مفهوم رب العمل.

كمـا تأثـرت مناهج التعليم التي تقود إلى مهن متغيرة المحتوى، وأدواته وأنماطه وأزمنته، وبروز دور أكبر لوسائل التعليم عن بعد وضرورة التعليم أمد الحياة وإمكانات إعادة التأهيل وفقاً لحاجات سوق العمل المتغيرة ولمواجهة البطالة المتصاعدة.

يـرى كيـنز استحالة تحقيق التشغيل الكامل وانه لا بد من وجود بطالة في سوق العمل. وهو ما وصفه الاقتصاديون المحدثون بمعدل البطالة الطبيعي في الاقتصاد.

سادساً ـ التصنيف المهني الدولي وقائمة المؤشرات الدولية:

يعتبر التصنيف الدولي للمهن الأداة لتنظيم كل الوظائف في منشأة ما أو صناعة ما أو بلد ما أو مجموعة فئات محددة. وهو يشمل عادة عنصرين: الأول العنصر الوضعي الذي قد يقتصر على مجموعة عناوين مهن وفئات مهنية ولكنه يشمل عادة مواصفات مهام وواجبات الوظائف وغـيرها مـن الجوانب المنوطة بكل من الفئات المحددة، بمعنى أن هذه المواصفات تشكل قاموس مهن.
أمـا العنصـر الآخـر، فهو نظام التصنيف نفسه، الذي يعطي خطوطاً توجيهية عن كيفية تصـنيف الوظائف إلى الفئات المهنية فيما بعد في فئات رئيسية (هوفمان 1988). وتستهدف القواميس والتصنيفات الوطنية والدولية، تحقيق عدة أغراض، فهي مفيدة لأولئك الذين يسعون إلـى معـرفة مهام وواجبات وظروف عمل الوظائف، كما يستخدمها المشرعون في صياغة السياسـات الحكومـية ورصد التقدم المحرز فيما يتعلق بتطبيق هذه السياسات، بما فيها تلك المتعلقة بتخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم والتدريب المهني.

كما يستهدف التصنيف الدولي الموحد للمهن تسهيل الاتصال الدولي بشأن موضوعات المهن والفـئات المهنـية لكـلا المستفيدين من الإحصاءات والمستفيدين المهتمين بالعمل. وتستخدم إحصاءات المقارنة الدولية للفئات المهنية بصور أساسية للأغراض التالية:

- مقارنـة توزيـع السكان أو بعض المتغيرات الأخرى (مثل الأجور، ساعات العمل، حوادث العمل، الدخول، الاستهلاك...الخ) بين الفئات المهنية في بلدين أو أكثر.

- مقارنة البيانات لمجموعات مهن منفردة محددة في بلدين أو أكثر، مثل مقارنة متوسط الأجور.

- إدماج البيانات التي تشير إلى فئات مقارنة في بلدان مختلفة. مثل الحصول على ملاحظات كافية لدراسة حوادث أو أمراض خاصة متعلقة بالعمل بين العمال في فئات مهنية محددة تدعو إلى الاعتقاد على أن هذه الفئات معرضة على نحو مماثل لظروف عمل معينة أو مواد ضارة.

نعرض فيما قائمة للمؤشرات الرئيسة لسوق العمل المعتمدة لدى منظمة العمل الدولية ويتم نشر إحصاءات عنها بانتظام لمختلف دول العالم:

- معدل المساهمة في قوة العمل.
- التشغيل لإجمالي السكان.
- حالة التشغيل.
- التشغيل حسب القطاع.
- العمالة لبعض الوقت.
- ساعات العمل الأسبوعية.
- التشغيل في القطاع النظامي.
- البطالة.
- بطالة الشباب.
- البطالة طويلة الأمد.
- البطالة حسب التحصيل التعليمي.
- معدل عدم النشاط.
- التحصيل التعليمي ومحو الأمية.
- الرقم القياسي للأجور في الصناعة التحويلية.
- الرقم القياسي للكسب وأجور الوظائف.
- تكلفة التعويض بالساعة.
- إنتاجية العمل وتكلفة وحدة العمل.
- تدفقات سوق العمل.
- توزيع الدخل والفقر.
- نقص الاستخدام المتعلق بالزمن.

مراجع مختارة

- الإسكوا، الأمم المتحدة، النشرة السكانية، يناير 1986.
- أديسون، جون (1979) "سوق العمل: معالجة تحليلية" جوديير للنشر، كالفورنيا.
- المؤتمـر العلمـي الخـامس للاقتصاديين الكويتيين (2001) "أسواق العمل ومشكلة التوظـيف في دول مجلس التعاون الخليجي العربية" مجموعة الأبحاث والمناقشات، الكويت.
- زكـي، رمزي (1997) "الاقتصاد السياسي للبطالة" عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- سـراج الدين، إسماعيل (1986) محرر "سياسات الاستخدام وانتقال العمالة العربية" اجتماع خبراء، المعهد العربي للتخطيط واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الكويت.
- طاهـر، جمـيل. العصـفور، صالح (1996) "الدليل الموحد لمفاهيم ومصطلحات التخطـيط فـي دول مجلـس التعاون الخليجي لدول الخليج العربية"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
- هوفمـان، ايفيـند (1988) "تجـربة منظمة العمل الدولية في مجال إعداد التصنيف الدولي الموحد (لنموذجي) للمهن"، منظمة العمل الدولية، جنيف.
- وديع، محمد عدنان (2002) "سوق العمل وتخطيط القوى العاملة"، المعهد العربي للتخطيط - الكويت.

ـ ـ ـ ـ (1996) محـرر، مسـح التطورات في مؤشرات التنمية ونظرياتها، دار طلاس، دمشق.

ـ ـ ـ ـ (1998) محـرر، تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، بحوث ومناقشات، ندوة عقدت في القاهرة 26 – 28 مايو 1997.

قائمة إصدارات جسر التنمية

العنوان	المؤلف	رقم العدد
الأعداد الصادرة:		
مفهوم التنمية	د . محمد عدنان وديع	الأول
مؤشرات التنمية	د . محمد عدنان وديع	الثاني
السياسات الصناعية	د . أحمد الكواز	الثالث
الفقر: مؤشرات القياس والسياسات	د . علي عبد القادر	الرابع
الموارد الطبيعية واقتصادات نفاذها	أ . صالح العصفور	الخامس
استهداف التضخم والسياسة النقدية	د . ناجي التوني	السادس
طرق المعاينة	أ . حسن الحاج	السابع
مؤشرات الأرقام القياسية	د . مصطفى بابكر	الثامن
تنمية المشاريع الصغيرة	أ . حسان خضر	التاسع
جداول المدخلات المخرجات	د . أحمد الكواز	العاشر
نظام الحسابات القومية	د . أحمد الكواز	الحادي عشر
إدارة المشاريع	أ . جمال حامد	الثاني عشر
الاصلاح الضريبي	د . ناجي التوني	الثالث عشر
أساليب التنبؤ	أ . جمال حامد	الرابع عشر
الأدوات المالية	د . رياض دهال	الخامس عشر
مؤشرات سوق العمل	**أ . حسن الحاج**	**السادس عشر**
الأعداد المقبلة:		
الإصلاح المصرفي	د .ناجي التوني	السابع عشر
خصخصة البنية التحتّية	أ .حسان خضر	الثامن عشر
الأرقام القياسية	أ .صالح العصفور	التاسع عشر

*** للاطلاع على الأعداد السابقة يمكنكم الرجوع إلى العنوان الإلكتروني التّالي :**
http://www.arab-api.org/develop_1.htm